

Change Management und Coaching

Strategien im Umgang mit dem ständigen Wandel



**PETRA PERLENFEIN
KARRIEREAKADEMIE**

heidehofstraße 21
70184 stuttgart

fon 0711/489085-22 /fax -23 oder -29
mobil 0151/222 35 868

www.perlenfein-karriereakademie.de
info@perlenfein-karriereakademie.de

Vorwort

Die Wirtschafts- und Arbeitswelt ist zunehmend unübersichtlicher geworden. Nach der Industrialisierung und dem Rückgang des zweiten Sektors der Produktion gewinnt zunehmend die Informationsgesellschaft auf dem Weg zur Dienstleistungsindustrie an Bedeutung. Unternehmen, deren Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich immer schneller auf Änderungen der Märkte reagieren, um dauerhaft **wettbewerbsfähig** und stabil zu bleiben. Die Prognosefähigkeit über die wirtschaftliche Entwicklung der Märkte ist eindeutig eingeschränkt; Märkte können nicht mehr kontrolliert werden. Chaos und Hektik bestimmen die Unternehmenslandschaft.

Des Weiteren spüren Unternehmen einen Fachkräftemangel in den unterschiedlichsten Berufen und eine alternde Belegschaft (**Demographischer Wandel**).

Rahmenbedingungen der Informationsgesellschaft

1. Verknappung der Ressource Zeit

- Durch ihr wirtschaftliches, politisches, soziales Umfeld müssen Organisationen und deren Individuen auf schnell ändernde Bedingungen anpassen
- Zeitdruck, Reduzierung der Durchlaufzeiten
- Überlastung der Führungskräfte

2. Verknappung der Ressource Geld und Fachkräfte

- Natürliche Ressourcen gehen zur Neige
- Hohe Folgekosten gesellschaftlicher Fehlentwicklungen
- Wachsende Vielfalt staatlicher Aufgaben
- Überschuldung
- Überalterung

3. Steigerung der Komplexität

- Vernetzung
- Kein Überblick
- Reaktion statt Aktion
- Veränderungen zu schnell, keine Prognosefähigkeit
- Druck und unterschiedliche Erwartungen
- Angst vor der Zukunft

„Nichts ist Beständiger als der Wandel,,

(Charles Dickens)

1. Definition von Change Management

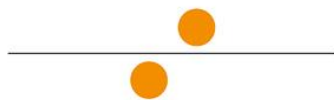
Alle organisatorischen und personellen Maßnahmen innerhalb einer Organisation, die sie befähigen, mit Veränderungen konstruktiv umzugehen und ihre eigene Veränderungsfähigkeit von sich aus gestalten. Dabei kommt den Führungskräften als „Motor und Visionär“ gemeinsam mit ihren Mitarbeitern eine bedeutungsvolle Rolle zu.

2. Berufsalltag des Managers in Zukunft

- Management von Konflikt- und Krisensituationen
- Entlassungen von Mitarbeitern sowie weitere Personalanpassungsmaßnahmen
- Fähigkeit des Aushaltens innerer Zielkonflikte und Widersprüche
- Steuerung und Kontrolle durch Kommunikation
- Zukunftsplanung aufgrund komplexer Szenarien
- Integration von Visionen und Leitbildern
- Durchführung organisatorischer Veränderungen
- Schaffung eines intakten Arbeitsumfelds
- Abbau hierarchischer Schranken
- Leistung erzeugen durch Synergie
- Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsformen
- Organisation von Lernen und Entwicklung
- Frauen erobern Schlüsselpositionen
- Unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten für die jeweiligen Zielgruppen: Generation y, Generation 50 +, Mütter/Väter
- Stärkenorientierte Führung und stärkenorientierter Einsatz der Mitarbeiter
- Führen im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

3. Der Manager in Zukunft benötigt dafür

- Fähigkeiten in der Organisationsdiagnose
- Moderationskenntnisse und Methodenkenntnisse in Prozess- und Projektarbeit
- Wissen um Führung durch **Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche**
- **Wissen um die Führung von altersgemischten Teams**
- **Wissen um den stärken- und lebensphasenorientierten Einsatz von Mitarbeitern**
- **Motivation zum eigenverantwortlichem, partnerschaftlichem Lernen**
- Workshopdesign, Werte, Teamarbeit, Konflikt, Kommunikation
- Konfliktmanagement- und **Kommunikationstechniken**
- **Coaching und Feedback**
- Erfahrung im Umgang mit Widerständen
- Instrumente zur Unternehmensentwicklung
- **Förderung der eigenen Karriere (Laufbahnentwicklung) und des beruflichen Erfolgs**
- **Eine ausgewogene Work Life Balance**



PETRA PERLENFEIN
KARRIEREAKADEMIE

4. Unser Angebot für Sie - flexibel anpassbar

Inhalt / Zielgruppe	Führungskräfte	Mitarbeiter	Lernziel/ Nutzen/
Systemisches Denken/Handeln in Organisationen	2 mal 3 Tages-Workshop		Wachstum ist ein komplexer Prozess, einheitliche Linie und Kontrollierbarkeit
Konfliktmanagement	3 Tages-Workshop und /oder Einzelcoaching	2 Tages-Workshop oder /und Einzelcoaching	Erhöhung der Arbeitsproduktivität
Change Management Einführung neuer Werte und Leitbilder neue Arbeitsformen	Workshop, Teamcoaching, Einzelcoaching Projekt Veränderungskultur Leitbildentwicklung	Nach Absprache	Identifikation mit dem Unternehmen und den neuen Anforderungen der Arbeit
Führen bei Personalanpassung Arbeitsplatzabbau Umgang mit Veränderungen	1-3 Tages-Workshop und/oder Einzelcoaching Führung in Zeiten des Wandels Führen von Trennungsgesprächen Projekt Trennungskultur	1-2 Tages-Workshop, Einzelcoaching	Veränderungsfähigkeit "Krise als Chance" Wertschätzender Umgang mit den zu entlassenden als auch verbleibenden Mitarbeitern
Kommunikation (inkl. Feedback) Teamentwicklung	2 Tages-Workshop und/ oder Einzelcoaching	1 Tages-Workshop	Erhöhung der Arbeitsproduktivität Kommunikation
Talentmanagement Nachwuchs-sicherung und Mitarbeiterbindung Nachwuchskräfte-coaching „Jeder Mitarbeiter hat ein Talent“	3 Tages-Workshop und/oder Einzelcoaching Karriereberatung Assessment	3 Tages-Workshop Einzelcoaching (Karriereberatung)	Sicherung und Weiterentwicklung der Talente; eigene Karrierewege planen Förderung der Motivation
Führen im Rahmen einer lebensphasen-orientierte Personalpolitik	2 Tages Workshop Coaching Interne Karriereberatung	Interne Karriereberatung, Coaching	Ressourcen gerechter Einsatz der Mitarbeiter, Mitarbeiterbindung
Mitarbeiter-gespräche	1 Tages-Workshop	1 Tages-Workshop	Förderung der Eigenverantwortung
Führung mit Zielvereinbarung	1 Tages-Workshop und/ oder Coaching	1 Tages-Workshop	Erhöhung der Arbeitsproduktivität

5. Darüber hinaus erwerben Sie ein Wissen über

- Strategie statt wahlloses Arbeiten
- Wachstum nicht erzwingen und sich mit Wenigem, aber stetigem Wachstum zufrieden geben
- Konzentration auf die Kernaktivitäten, mit denen ein System in Zukunft Erfolg hat
- Optimierung von Führung, Kommunikation und Kooperation
- **Kundenorientierung**, Qualität und Innovationskraft
- Wege zur lernenden Organisation
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens
- Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation

Das Gesamtunternehmen und Ihre Mitarbeiter lernen ihr eigenes Verhalten zu überdenken und sich effektiv den Änderungen anzupassen. Motivation und Innovationsfähigkeit steigen auf beiden Seiten.

6. Was spricht für uns?

- Psychologisch ausgebildete Berater (Beratergruppe Neuwaldegg, Systemische Gesellschaft), NLP, systemische Supervision DGsv, Transaktionsanalyse, Qualitätssicherung durch die Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung, Erfüllung der Coachingstandards
- Managementenerfahrung
- Erfolgreiche Projekte durch Nachhaltigkeit in der Prozessbegleitung (Evaluation)
- Sensibilität und Scharfsinn für komplexe Prozesse - Prozessketten
- Langjährige Erfahrung im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung
- Flexibilität und Individualität in der Projektgestaltung
- Regionalität
- Eigene Qualitätssicherung
- Unterstützung durch Strategieberatung und Kostenreduktion

Bei Ihrem Interesse senden wir Ihnen gern weitere Unterlagen zu und

vereinbaren einen unverbindlichen Gesprächstermin,
info@perlenfein-karriereakademie.de 0711 489085 22

**Wenn du ein Schiff bauen willst, fang nicht an, Holz zusammenzutragen, Bretter zu schneiden und Arbeit zu verteilen, sondern wecke in den Männern die Sehnsucht nach dem großen, weiten Meer“
(Antoine de Saint- Exupery)**